

Asia: TEM/1399/03.01.01/2018

Työntekijästä johtuvat irtisanomisperusteet työnantajan työllistäessä alle 20 työntekijää

Yleiset huomiot

Yleisluontoiset huomiot

Hallitus esittää työsopimuslakia muutettavaksi siten, että yksilöllisen irtisanomisen kriteerejä kevennetään alle 20 henkeä työllistävissä yrityksissä ilman velvoitetta selvittää työntekijän muuhun työhön sijoittamista. Akava esittää, että esitys vedetään pois ja muutokset jätetään toteuttamatta.

Nykyisen hallituskauden aikana on tehty lukuisia toimenpiteitä työllistämisen esteiden ja työllistämiskynnyksen alentamiseksi. Vuoden 2017 alusta työsopimuslain koeaikaa on pidennetty kuuteen kuukauteen ja työnantajan takaisinottovelvollisuutta on lyhennetty merkittävästi. Työllistämiskynnyksen helpottamiseksi työnantajalla on myös mahdollisuus käyttää vuokratyövoimaa tai palkata työntekijä määräaikaiseen työsuhteeseen.

Voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti työnantaja saa olosuhteita kokonaisuudessaan harkittuaan irtisanoa työsopimuksen, jos työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönä liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena kyse on työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavasta rikkomisesta tai laiminlyönnistä. Irtisanominen on mahdollista myös, jos työntekijän henkilöön liittyvät työntekoa edellytykset muuttuvat olennaisesti, niin ettei työntekijä enää kykene selviytymään työtehtävistään (TSL 7 luvun 2§). Kun työntekijä rikkoo työsopimuslain 3 luvun mukaisia velvoitteitaan, voi tämä johtaa tilanteeseen tai luottamuspulaan, jossa työntekijän jatkamisen edellytyksiä ei ole. Työnantajalla on menettelyllisesti olemassa asianmukaiset keinot, eikä yksilöperusteisen irtisanomisen kynnyksellä ole liian korkea, mikäli työnantajilla on riittävä osaamista tulkita lainsäädäntöä oikein sekä toimia oikea-aikaisesti. Nykysääntelyllä esityksessä kuvatut toimenpiteet ovat mahdollisia, eikä ole tarvetta eriyttää alle 20 henkeä työllistävien yritysten irtisanomisen kriteerejä. Lisäksi yrityksen koko huomioidaan nykyisessä oikeuskäytännössä. Kokonaisharkinnassa otetaan huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan ja arvioidaan kaikki tapaukseen liittyvät seikat. Esityksen mukainen irtisanomissäännös ja sen perusteiden määrittämättömyys (vähäisempi työvelvoitteen laiminlyönti, epäasiallinen käytös) luo uusia tulkintavaikeuksia ja saattaa lisätä myös epävarmuutta irtisanomisperusteiden soveltamisessa.

Työsopimuslain päättämisperusteiden sisältö muodostuisi muutosesityksessä oikeuskäytännön mukaan.

Esityksessä yksilön oikeusturva ja perustuslaillinen yhdenvertaisuus heikkenee eikä oikeasuhtaisuuden tavoite toteutuisi. Myös työttömyysturvan osalta turvan saamisen edellytykset eriytyisivät ja työntekijät joutuisivat eriarvoiseen asemaan yrityksen koosta riippuen joutuessaan irtisanotuksi henkilöön liittyvillä syillä. Työttömyysturvan osalta henkilöperusteisella syillä irtisanottu joutuisi eri perustein - yrityksen koosta riippuen - 90 päivän karenssiin ja tämä voi muuttaa työttömäksi joutuneen taloudellisen tilanteen ja toimeentulon kohtuuttomaksi hyvinkin ennalta-arvaamattomasti ja äkillisesti. Lisäksi irtisanotun jatkotyöllistyminen voi heiketä olennaisesti henkilöperusteisen irtisanomisen vuoksi, jonka säännösten selkeys ja irtisanomisen perusteet selkiytyvät vasta oikeuskäytännön myötä. On huomattava, että akavalaiset jäsenet kaihtavat asioiden riitauttamista jo maineriskin takia, ja kärsivät mahdolliset perusteettomat irtisanomiset ”hiljaisuudessa”. Lisäksi työpaikan eri ristiriitatilanteet ja työnantajan ja työntekijän toimimattomat henkilökemiat olisivat verhoiltavissa työilmapiirin myrkyttämiseksi tai epäasialliseksi käyttäytymiseksi ja mahdollista reaktiivisesti ratkaista ongelma henkilöperusteisella irtisanomisella, ilman että ongelmatilanne ratkaistaisiin asianmukaisesti.

Myöskään irtisanomiskynnys ei ole Suomessa selvitysten mukaan muita maita korkeampi.

Esityksen vaikutusarviointiin liittyvät huomiot

Muutoksen tavoitteena on alentaa työllistämisen kynnystä ja edistää työllisyyttä. Työllisyysvaikutukset ovat kuitenkin selvityksien mukaan hyvin pienet ja nettovaikutus työllisyyteen on selvitysten mukaan epäselvä. Muutoksella arvioidaan olevan jossain määrin vaikutuksia tuottavuuteen, mutta sen katsotaan myös lisäävän niin rekrytointien että irtisanomisten määrää. Kyse olisi laajasta muutoksesta, joka kattaisi 97 % yrityksistä ja 36% yrityskentän työllisistä. Kohdejoukko, johon muutos osuu, on suuri, mutta vaikutusten arvioidaan jäävän pieneksi. Yhdenvertaisen kohtelun kannalta yritykseen kokoon sidottu irtisanomiskynnys on kyseenalainen ja voi myös asettaa yritykset erilaiseen kilpailuasemaan työvoiman saatavuuden osalta.

Esityksen mukainen rajausta alle 20 henkeä työllistäviin on ylimitoitettu. Esitetty työsopimuslain muutos yhdessä yhteistoimintalain soveltamisalan kanssa muodostaa yrityksille merkittävän kasvun kynnyksen 20 hengen osalta. 20 hengen kynnys yhteistoimintalain soveltamisalaa vastaavalle tasolle ei ole perusteltua säännöksen soveltamisen kannalta, sillä soveltamisongelmat tulisivat lähinnä uuden irtisanomissäännöksen tulkintavaikeuksista.

Työttömyysturvaa koskevat vaikutusarviointit puuttuvat kokonaan, kuten ikä- ja sukupuolivaikutusten arviointi. Työelämävaikutukset on kuvattu ohuesti ja esimerkiksi vaikutukset työhyvinvointiin, jaksamiseen ja tätä kautta tuottavuuteen puuttuvat.

Säännöskohtaiset huomiot

TSL 7 luvun 2 §:n 1 momentti (Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet)

Esitys asettaisi työntekijät eriarvoiseen asemaan perusteettomasti heistä riippumattomista tekijöistä ja syistä.

Esitetty irtisanomissäännös aiheuttaisi tulkintavaikeuksia ja asettaisi työntekijän kohtuuttomaan asemaan. Irtisanomisperusteiden määrittely esitetyssä muodossa jättää säännösten tulkinnan avoimeksi ja työnantajan omavaltaisen tulkinnan varaan. Työntekijän kynnys riitauttaa irtisanominen on korkea, ja kynnys todennäköisesti kasvaisi muutoksen myötä. Irtisanomiset voivat johtaa kohtuuttomuuksiin toimentulon osalta, mikäli työttömyysturvalain karenssin perusteet pysyvät nykyisellään.

Maan hallituksen tulee perua muutosesitys koskien TSL 7 luvun 2§:n 1 momenttia

TSL 7 luvun 2 §:n 4 momentti (Työnantajalle säädetty muun työn tarjoamisvelvollisuus)

Nykyisen työ sopimuslain mukainen muun työn tarjoamisvelvollisuus tulee säilyttää. Esityksen 7 luvun 2§:n 4 momentin muutos vahvistaisi entisestään alle 20 henkeä työllistävien yritysten työntekijöiden työsuhteen epävarmuutta ja kohtuuttomuuksia irtisanomistilanteissa, joissa irtisanottavalle muuta työtä yrityksessä olisikin tarjolla.

Maan hallituksen tulee perua muutosesitys koskien TSL 7 luvun 2§:n 4 momenttia.

Muut huomiot

Suhde työehtosopimusmääräyksiin

Työehtosopimuksissa on määräyksiä irtisanomisesta. Sopimuskohtaisesti lakiesitys johtaisi työehtosopimusten määräysten muuttumiseen, ja osaltaan vahvistaisi irtisanomissuojan heikkenemistä. Lisäksi on huomioitava, että yhä kasvava joukko työntekijöitä ovat sopimuksettomilla aloilla, jolloin heidän oikeusturvan ja perustuslaillisen yhdenvertaisuuden kannalta lainsäädännön oikeasuhtaisuus ja työntekijän suojeluperiaatteen säilyminen ovat ensisijaisia.

Akava ry